

PLAYBOOK

PARA ENTREVISTAS

O Guia Definitivo
para Líderes de TI



Olá!

Nós entendemos que, no mundo acelerado da tecnologia, encontrar as peças certas para a sua equipe é crucial. Isso porque o sucesso de qualquer projeto está intrinsecamente ligado à **qualidade dos squads** por trás deles. Cabe aos líderes a tarefa de escolher profissionais que, além de altamente qualificados, estejam **alinhados com os objetivos da empresa**. Desafiador, não é mesmo?

O êxito dessa escolha está relacionado a vários elementos que envolvem o recrutamento. O primeiro é trabalhar com consultorias especializadas no **outsourcing de profissionais tech**, que contam com um time recrutadores altamente capacitado - assim como a **Datum**. O segundo é saber quais aspectos levar em consideração no momento da abertura de uma vaga. E o terceiro é sobre o qual iremos nos debruçar neste playbook: as entrevistas.

Esse material será o seu guia para navegar por esse universo de forma tão suave quanto um deploy bem-sucedido. Mas, não se preocupe, não estamos aqui para falar sobre perguntas clichês como "Qual é a sua maior fraqueza?". Em vez disso, vamos abordar **estratégias e dicas** que irão evidenciar que o segredo de todo o processo está na organização - e no quão bem você conhece o seu time.

Juntos, vamos desmistificar o recrutamento e fazer você enxergá-lo pelo que ele realmente é: um recurso para a criação de equipes estáveis e altamente qualificadas. Vamos lá?

A abertura da vaga

Antes de falarmos sobre o ponto central deste playbook, as entrevistas, precisamos dar alguns passos para trás, até o **início do processo de contratação**. Como mencionamos anteriormente, o primeiro ponto para tornar essa missão mais simples é trabalhar com uma **consultoria de TI** que tenha um time especializado de recrutadores.

Na **Datum**, os tech recruiters buscam pelos candidatos, filtram os melhores, realizam pré-entrevistas e entregam aos gestores apenas

perfis validados. Ou seja, todos os currículos enviados passam por um **rigoroso crivo** de avaliação comportamental.

Para que possam executar essas tarefas com mais assertividade, os recrutadores precisam receber dos líderes um compilado de informações sobre a vaga. Pensando nisso, **preparamos um checklist** para que você não esqueça de compartilhar detalhes importantes.



Atividades do cargo

A base de todo o processo seletivo é a **descrição das atividades do cargo**. Essa descrição nada mais é do que uma lista das principais funções e responsabilidades que o colaborador deverá cumprir em sua rotina dentro do projeto e da empresa. Exemplo: para a posição de um **desenvolvedor de software**, a lista seria:

- Planejamento da estrutura do software
- Escrita do código-fonte
- Realização de testes
- Identificação e correção de problemas de desempenho



✓ Hard Skills

Para realizar as atividades listadas acima, uma série de **habilidades técnicas** – as populares hard skills – são necessárias. Consequentemente, não pode faltar uma lista das tecnologias, ferramentas ou metodologias específicas que serão utilizadas. Elenque **conhecimentos específicos**.

Seguindo o exemplo anterior, cite as linguagens de programação nas quais o candidato deve ter proficiência; frameworks, bibliotecas e bancos de dados com os quais ele deve ter familiaridade.

✓ Experiência desejada

Um gestor deve buscar profissionais que, além de tecnicamente bons, entendam do negócio - ou estejam abertos a entender. Dependendo do cargo, é interessante mencionar a **necessidade de experiência** em setores ou projetos específicos. Esse também é o momento de especificar qual a senioridade desejada.

✓ Descrição do projeto

Dedique um tempo à elaboração da descrição do projeto para o qual você precisa de reforços. Forneça detalhes:

- Se o colaborador será suporte
- Se criará novas aplicações
- Se será responsável por orientar e desenvolver profissionais júnior.

Também é importante falar sobre o momento: se já está em andamento ou será uma solução criada do zero.

Se for possível, cite a **relevância do projeto** para a estratégia de negócios da empresa. Destacar os **desafios e oportunidades** aumenta as chances de encontrar um bom profissional, que esteja alinhado com aquilo que você tem a oferecer. Não se esqueça de também apresentar informações sobre a **cultura e soft skills** da equipe.

Soft Skills

QUÃO BEM VOCÊ CONHECE SEU SQUAD?

Quando pensamos nos maiores desafios da formação de equipes estáveis de TI, uma questão vem à mente: **nem sempre os desejos dos líderes coincidem com as necessidades do time.**

O que causa esse desalinhamento? A **dificuldade de identificação das soft skills** do squad. Vamos raciocinar juntos:



Boas contratações são fundamentais para o sucesso



O acerto na contratação tem a ver com a identificação do profissional com a equipe e com a empresa



Para encontrar o profissional ideal, o gestor precisa conhecer bem o seu time e perceber o que está faltando.

Quais lacunas precisam ser preenchidas? Para chegar à essa resposta **é preciso olhar para o grupo como um todo.**

Portanto, antes compilar todas as informações sobre a vaga para que o tech recruiter inicie o recrutamento, analise seu time. Pense em características que todos os membros compartilham e das quais você não abre mão; considere as demandas do projeto e, a partir disso, liste quais atributos o novo liderado precisa ter para atender às expectativas. Para facilitar, **reflita e responda às seguintes perguntas:**

Quais as características primordiais para o trabalho que o candidato vai executar?

O que você valoriza muito em um profissional?

Quais os comportamentos indispensáveis dentro da sua equipe?

Reconhecer essas **habilidades intangíveis**, que chamamos de soft skills – como comunicação, pontualidade, trabalho em equipe, liderança e adaptabilidade –, é parte fundamental do processo.

Aqui chegamos a outro ponto-chave: todas essas informações, aliadas ao escopo técnico da vaga, ajudam a esclarecer o nível de senioridade do profissional que ele está buscando.

A preparação

VAMOS AO QUE INTERESSA

Passadas as etapas iniciais do recrutamento, você deve estar com os currículos enviados pelos recrutadores. Agora, é hora de **analisá-los e de se preparar para as entrevistas**. Essa preparação ajuda a tornar a conversa mais objetiva e evita que você perca tempo com questionamentos irrelevantes. Por isso, aqui vão duas instruções valiosas:

- 1 Em primeiro lugar, revise o currículo do candidato para ter uma noção das suas experiências e habilidades;
- 2 Em segundo lugar, saiba exatamente o que você quer perguntar e tenha clareza sobre as informações que deseja obter. Ao pensar nas questões, procure focar os detalhes para que o entrevistado possa fornecer respostas mais precisas.

Partindo do princípio de que temos clareza sobre nossos objetivos, somos capazes de buscar exatamente o que procuramos e avaliar de maneira efetiva. No entanto, quando não temos essa clareza, qualquer escolha pode nos satisfazer ou nos desapontar"

Dayana Franklin, Head de People e Talent Acquisition da Datum.



Entrevista

A HORA DA VERDADE

A entrevista é o momento em que o candidato se materializa para o líder (mesmo que virtualmente, em alguns casos). E, vamos admitir, a essa altura expectativas já foram criadas. **Será que a realidade condiz com o que está no currículo?** É o que veremos.

Confira o nosso passo a passo sobre como extrair todas as informações necessárias para tomar a melhor decisão possível.

1

Tome as rédeas:

Como condutor da entrevista, o seu objetivo é **fazer com o que o candidato sinta-se à vontade**, tanto para responder aos questionamentos quanto para falar sobre si. Portanto:

- Comece se apresentando e fale um pouco sobre você;
- Aborde o projeto no qual está trabalhando;
- Discorra sobre o escopo da vaga;
- Deixe claro o que espera do novo membro da equipe.

2

Sejam um livro aberto:

Seja o mais esclarecedor possível e abra todos os detalhes relacionados à tecnologia. Os candidatos precisam entender perfeitamente quais são as **necessidades e expectativas da posição que estão buscando**. Forneça informações claras sobre a rotina da equipe, as demandas do cargo e o ambiente de trabalho. Essa transparência possibilitará que o entrevistado apresente suas habilidades e experiências de forma mais genuína.

3

Foque o histórico

Os questionamentos da entrevista devem ser baseados no que o candidato já realizou em outras experiências profissionais, não no que ele irá, teoricamente, fazer na nova empresa. **Atenha-se ao histórico, ao que já foi realizado**. Pergunte sobre:

- Quais ferramentas/frameworks já foram utilizadas;
- Quais projetos já foram entregues;
- Qual o projeto entregue em menos tempo;
- Quais tecnologias foram utilizadas.

4

Faça adaptações de acordo com a senioridade

Para posições júnior, é válido criar **situações hipotéticas**, tendo em vista que elas **ajudam a demonstrar a forma de raciocínio do candidato** em determinadas situações. Que tal um exemplo fictício de uma entrevista para uma vaga de UX Designer?

Pergunta: imagine que você foi designado para melhorar a interface de um aplicativo de delivery de alimentos. Os usuários têm relatado que às vezes é difícil encontrar opções de restaurantes específicos e que o processo de finalização do pedido é confuso. Como você abordaria esse desafio? Quais seriam seus primeiros passos para entender as preocupações dos usuários e criar soluções que melhorem a experiência deles ao encontrar restaurantes e concluir pedidos?

Resposta: acredito que apenas mudar as cores da interface e adicionar algumas imagens atrativas resolveria o problema. Além disso, acho que os usuários estão exagerando nas reclamações, já que o aplicativo funciona bem para mim" - baseado nessa explicação, você pode identificar um candidato que não se enquadra nos requisitos da vaga.

5

Dê uma chance ao futuro

Você, melhor do que ninguém, sabe o que tem a oferecer ao candidato em termos de **plano de carreira e crescimento dentro da empresa**. Logo, perguntas relacionadas ao que o profissional gostaria de estudar ou com quais tecnologias pretende trabalhar no futuro são válidas. As respostas ajudam a entender para onde essa pessoa está se caminhando.

Vejam: suponha que a vaga em aberto é para um desenvolvedor sênior e, na estrutura da sua empresa, o próximo passo desse profissional seria se tornar arquiteto. Contudo, durante a entrevista, ele expressa o desejo de ser um Agile Coach. Isso pode gerar um ponto de atenção.

6

O Grand Finale

O final da entrevista é a parte mais simples. Você deve apenas lembrar de questionar se restaram dúvidas quanto à vaga. Ademais, informe também que a recrutadora – ou o recrutador – da Datum entrará em contato.

NÃO COMETA ESTE ERRO: Questionar sobre aspectos que não tenham relação com o trabalho que será desenvolvido.

Sob hipótese alguma pergunte sobre **assuntos que não tenham impacto nas entregas** ou que não tenham a ver com as habilidades do candidato. Ou seja, evite perguntas como:

- Você tem filhos?
- Você é solteiro ou casado?
- Com quem você mora?
- Você é religioso? / Qual é a sua religião?
- Qual é seu posicionamento político?

O objetivo é **avaliar a capacidade técnica e a aderência à cultura da empresa**, não julgar questões pessoais. Se você deseja extrair mais informações do candidato sem causar desconforto ou apelar para perguntas inadequadas, opte pela seguinte estratégia:

Um simples **"conte-me um pouco sobre você"** deixa o candidato confortável para compartilhar apenas o que julgar relevante. Esse tipo de pedido também **auxilia na identificação de soft skills**. Por exemplo, de acordo com a resposta, é possível notar se a pessoa é comunicativa ou não, se é organizada, se tem senso de priorização e, também, qual a sua percepção sobre si mesma.



Entrevista por competências

VAMOS FALAR SOBRE OS TIPOS DE ENTREVISTAS?

Mesmo depois do nosso passo a passo, você ainda pode estar se questionando sobre qual tipo de entrevista resultará em uma **contratação mais assertiva**. Existem diversas possibilidades, como a entrevista comportamental ou situacional. No entanto, a mais indicada pela Datum é a **entrevista baseada em competências**.

O QUE É:

é um tipo de entrevista que se concentra nas habilidades, experiências e comportamentos específicos que são relevantes para o cargo em questão;

COMO FUNCIONA:

sem utilizar perguntas genéricas, o entrevistador busca compreender como o candidato se comportou em situações passadas, pedindo exemplos específicos de como ele lidou com desafios, tomou decisões, trabalhou em equipe, resolveu problemas, entre outros;

POR QUE ELA É INDICADA:

as entrevistas por competência permitem a avaliação tanto de hard quanto de soft skills. Você também terá uma noção de como será adequação do candidato ao ambiente de trabalho e à cultura da empresa.

Agora, vamos à parte prática. Digamos que seu objetivo seja identificar se o candidato é capaz de atuar com autonomia e se terá uma boa performance sob pressão, requisitos básicos para o novo membro da sua equipe. Nesse caso, aqui estão algumas perguntas que podem ser feitas:

ATUAÇÃO SOB PRESSÃO:

- Dê um exemplo de quando você teve que equilibrar múltiplos projetos ao mesmo tempo. Como você conseguiu manter o foco?
- Como você costuma se preparar para situações de alta pressão ou momentos de pico de trabalho? Você tem alguma estratégia específica que utiliza?
- Descreva uma situação em que você teve que lidar com um cliente ou cliente insatisfeito que estava pressionando por uma solução rápida. Como você abordou a situação?

AUTONOMIA:

- Quando se depara com um desafio no trabalho, como você normalmente decide qual ação adequada a tomar? Pode dar um exemplo específico?
- Você já teve que lidar com uma situação em que as orientações eram vagas ou inexistentes? Como você determinou o que precisava ser feito e como procedeu?
- Descreva um projeto em que você foi responsável por definir metas e prazos. Como você se assegurou de que estava progredindo conforme o planejado e atingindo seus objetivos?

Conclusão

E assim chegamos ao fim da nossa expedição pelo universo do recrutamento tech. Esperamos que este **playbook** seja útil no aprimoramento das suas habilidades de entrevistador.

Você agora possui as ferramentas para enfrentar qualquer desafio que o processo possa trazer. Com as **estratégias** compartilhadas aqui, encontrar os talentos que se encaixarão perfeitamente no seu time e na cultura da sua empresa será tarefa fácil.

Lembre-se: a Datum está aqui para construir, junto com você, o seu dream team.



PLAYBOOK

PARA ENTREVISTAS

O Guia Definitivo
para Líderes de TI



datum_ti



datum



datumit.com